

вищезгадані інструменти є затребуваними сьогодні, кожний з цих інструментів є результативним за певних умов, має свою методологію та свій напрямок використання.

Список літератури: 1. Должанський І. З. Стратегія управління діяльністю підприємства на основі збалансованої системи показників : монографія / І. З. Должанський, І. М. Ягнюк. – Донецьк : СПД Купріянов В. С., 2012. – 213 с. 2. Отенко І. П. Аналіз та оцінка стратегічного потенціалу підприємства : наукове видання / І. П. Отенко, А. М. Малярець, Г. А. Іваненко. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2007. – 348 с. 3. Сучасні концепції менеджменту : навч. посібник / за ред. д-ра екон. наук, проф. А. І. Федулової. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. – 536 с. 4. Garengo. P From ISO quality standards to an integrated management system: an implementation process in SME / P. Garengo, S. Biazzo // Total Quality Management & Business Excellence. – Abingdon : Taylor & Francis, 2013. – Vol. 24. – Issue 4. – P. 310–335. 5 Lee A. H. Developing new products in a network with efficiency and innovation / A. H. Lee, H. I. Chen, Y. H. Tong // International Journal of Production Research. – Abingdon : Taylor & Francis, 2008. – Vol. 46. – Issue 17. – P. 4687–4707.

КРИКУН В.В., магістр, НТУ «ХПІ», м. Харків

ПОБЕРЕЖНА Н.М., к.е.н., доцент НТУ «ХПІ», м. Харків

СТИМУЛЮВАННЯ ТА МОТИВАЦІЯ ДО ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВА ЙОГО ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ

Сьогодні, в умовах нестабільного та швидкозмінного зовнішнього середовища, керівництво сучасних підприємств все більше уваги приділяє розробці ефективної кадрової політиці, яка стає підґрунтям підвищення конкурентоспроможності підприємства, зростання його прибутковості та подальшого стратегічного розвитку.

Серед дієвих заходів щодо підвищення ефективності використання персоналу підприємства необхідно зазначити найбільш важливі напрямки, а саме:

- формування кадрової політики;
- кадрове планування;
- комплектування штатів та адаптація нових співробітників;
- навчання та розвиток персоналу;
- оцінка та контроль результатів;
- активізація потенціалу людських ресурсів;
- кадрове діловодство.

При цьому формування кадрової політиці тісно пов'язано з загальною стратегією розвитку підприємства, з його стратегічними цілями.

Для того, щоб кадрова політика відповідала своєму призначенню, вона повинна відповідати наступним вимогам:

- кадрова політика повинна бути тісно пов'язана як зі стратегічними цілями так і з поточними задачами підприємства;
- підґрунтям її розробки є результати обговорень та консультацій на різних рівнях підприємства. Вона розробляється з обліком наявних можливостей та менталітету працівників, які приймають участь в її реалізації та на яких вона спрямована;
- повинна бути сформульована чітко, мати пояснення в письмовій формі та охоплювати основні напрямки роботи з персоналом;
- повинна мати відкритий зв'язок зі всіма співробітниками підприємства та механізм доведення затвердженої кадрової політики до усього персоналу підприємства;
- повинна бути забезпечена необхідними ресурсами;
- кадрова політика повинна складати план конкретних практичних кроків щодо її реалізації;
- окремі напрямки кадрової політики повинні бути пов'язані між собою, бути об'єднані загальною ідеологією та доповнювати один одного.

Необхідно зазначити, що важливим елементом кадрової політики є її мотиваційна та стимулююча складова, бо саме мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання трудових ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу сучасного підприємства.

Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

В умовах ринкової економіки відносини між персоналом і його керівництвом будуються на новій основі. Мета керівництва – успіх на ринку і, відповідно, отримання прибутку. Мета персоналу підприємства – одержання матеріальної винагороди і задоволення від роботи. Керівництво підприємства намагається отримати максимум прибутку при мінімумі витрат (у т.ч. і на персонал). Персонал підприємства намагається одержати більшу матеріальну винагороду при меншому обсязі виконуваних робіт. У знаходженні компромісу між очікуваннями персоналу підприємства і його

керівництва полягає суть стимулювання персоналу.

Алгоритм розробки та впровадження мотиваційної та стимулюючої політики на підприємстві відображено на рисунку 1.

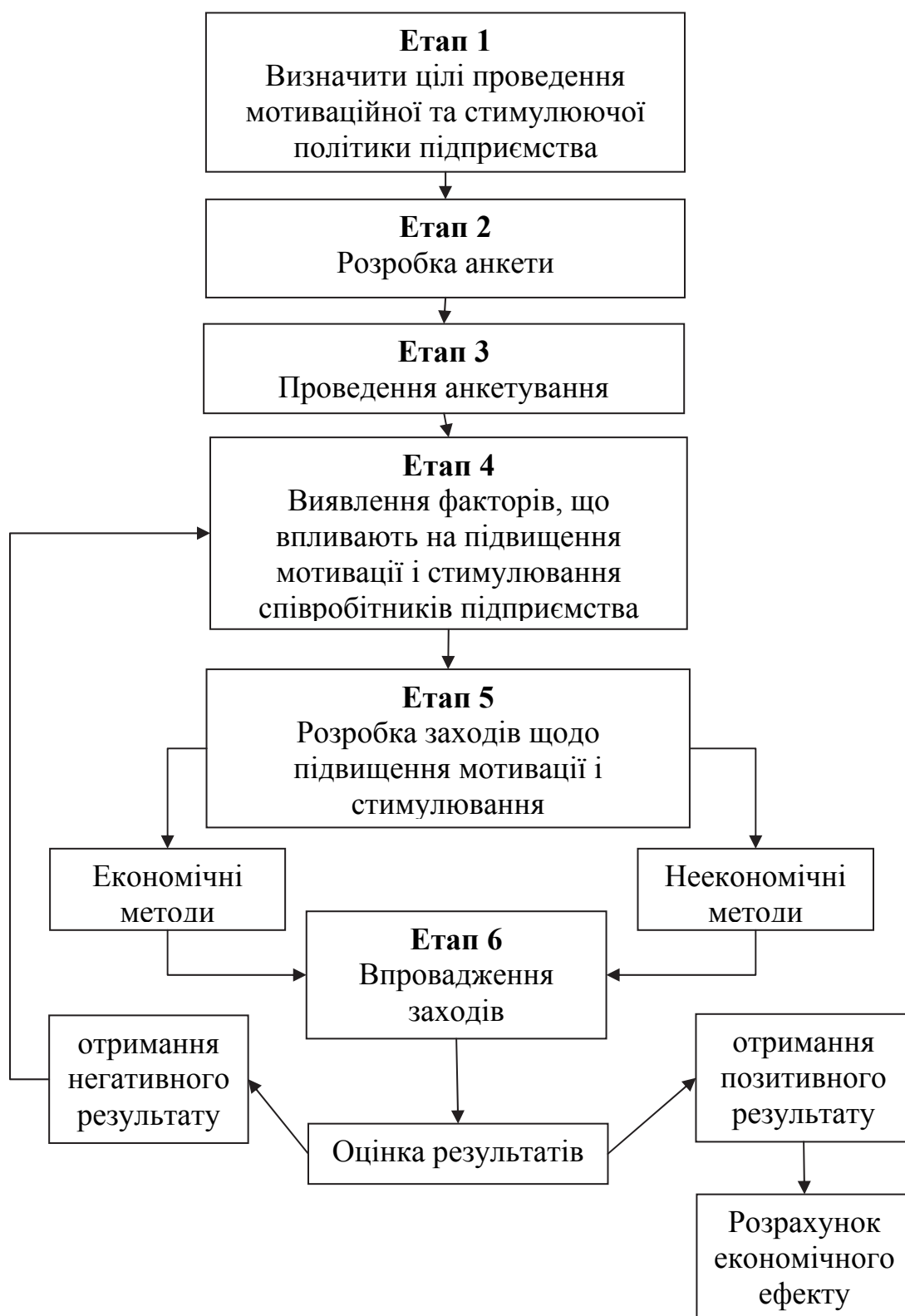


Рисунок 1 – Алгоритм розробки та впровадження мотиваційної та стимулюючої політики на сучасному підприємстві

Методи мотивації умовно підрозділяються на економічні і неекономічні; останні, у свою чергу, поділяються на організаційні і моральні. Однак на практиці усі вони тісно взаємозалежні, взаємообумовлені і найчастіше плавно переходять один в інший.

Впевненні, що якщо підприємством отримано позитивний результат та можна розрахувати економічний ефект від впровадження заходів щодо мотиваційної та стимулюючої політики, в такому разі доцільним буде закріплення розроблених заходів в наказі про облікову політику, складення нових положень про мотивацію та оплату праці, ознайомлення співробітників з новими правилами та формами стимулювання та таке інше – закріплення пропозицій в подальшій роботі підприємства з персоналом.

Список літератури: **1.** Ковальов В. М. Економіка праці і соціально – трудові відносини : навч. посіб. [Текст] / В. М. Ковальов. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с. **2.** Армстронг М. Оплата труда : практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала» [Текст] / М. Армстронг. – Днепропетровск : Вид-во Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с. **3.** Ніколаєнко Л. Ф. Аналіз, моделювання і прогнозування трудових ресурсів: монографія [Текст] / Л. Ф. Ніколаєнко, П. О. Іващенко. – Х. : Екограф, 2010. – 168 с. **4.** Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала [Текст] / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2006. – 224 с.

БРІК С.В.

РУДКОВСЬКА Є.М.

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Здатність суб'єктів господарювання адаптуватись до реального соціально-економічного середовища в системі стратегічного управління стала однією з необхідних умов стабільного розвитку на фоні політичної кризи в Україні. Когнітивна економіка призвела до виникнення нових проблеми та завдань в галузі стратегічного планування, а глобалізація загальногосподарських зв'язків визначила пряму залежність фінансової стійкості підприємств. За даних умов особливої актуальності набуває проблема підвищення фінансової стійкості в умовах постійної зміни екзогенних факторів та посткризових явищ.

Оцінку фінансового стану й стійкості функціонування підприємства необхідно здійснювати як у статиці, так і в